

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA  
RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Derajat Sarjana Strata 1 (S1)  
Program Studi Pendidikan Akuntansi



**Disusun Oleh:**

**TRI SETYO RAHAYU**

**A 210 080 184**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2012**

**PENGESAHAN**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PEMBERIAN  
KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA RS.  
PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**Oleh :**

**TRI SETYO RAHAYU**  
**A 210 080 184**




Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada tanggal : Oktober 2012

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

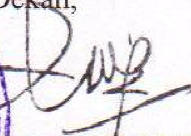
Susunan Dewan Penguji

1. Drs. Joko Suwandi, SE., M. Pd
2. Drs. H. Djalal Fuadi, MM
3. Drs. Sriyono, M. Pd

(  )  
(  )  
(  )

Surakarta, Oktober 2012  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Dekan,



  
**Drs. H. Solvan Anif, M. Si**  
**NIK. 547**

## ABSTRAK

### PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Tri setyo Rahayu. A210080184. Program Studi Pendidikan Ekonomi Akuntansi.  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta,  
2012.

Drs.Joko Suwandi, SE, M.Pd, Staf Pengajar Program Studi Akuntansi  
Drs. H. Djalal Fuadi, MM, Staf Pengajar Program Studi Akuntansi

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Untuk memperoleh fakta-fakta tentang bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta. 2) Untuk memperoleh fakta-fakta tentang bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta. 3) Untuk memperoleh fakta-fakta tentang bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta.*

*Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan penarikan kesimpulan melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS.PKU Muhammadiyah Surakarta. Sampel diambil sebanyak adalah 75 karyawan. Data yang diperlukan diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Angket sebelumnya diuji cobakan dan diuji validitas serta diuji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji  $R^2$ , dan sumbangan relatif dan efektif.*

*Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi:  $Y = 95,169 + 0,218X_1 + 0,116X_2$ . Persamaan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi. Kesimpulan yang diambil adalah: 1) "Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta" dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,531 > 2,000$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu  $0,022$  dengan sumbangan efektif sebesar  $29,07\%$ .*

*2) "Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta " dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,118 > 2,000$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu  $0,032$  dengan sumbangan efektif sebesar  $15,82\%$ . 3) "Tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta " dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5,862 > 3,150$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu  $0,000$ . Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,449$  menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar  $44,9\%$ , sedangkan  $55,1\%$  sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.*

*Kata Kunci: motivasi kerja, tingkat pendidikan, pemberian kompensasi*

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan usaha, setiap perusahaan tidak terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya. Baik itu masalah produksi, personalia, pemasaran, maupun usahanya. Masalah tersebut tidak dapat dipisahkan anatar satu dengan yang lainnya dan harus ditangani secara komprehensif, dengan cara mengkoordinasikan antara fungsi-fungsi dalam satu kesatuan. Masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia merupakan hal penting dalam perusahaan..

Pengertian pendidikan kaitannya dengan pekerjaan dapat di definisikan bahwa “pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka” Sastrohadiwiryono, (2002:199). Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan tentang menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan teori tentang kinerja. Sekaligus bahwa pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang karyawan.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pendidikan, perusahaan dapat memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tingkat pendidikan saja belum cukup menjamin bahwa seorang pegawai dapat memotivasi dirinya sendiri untuk lebih giat bekerja secara optimal, masih diperlukan balas jasa dari perusahaan dengan bentuk riil yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan (Rivai, 2004 : 357). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan atau kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Disamping tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi dibutuhkan pula adanya motivasi kerja yaitu untuk memotivasi diri sendiri agar bersemangat

dalam bekerja. Di dalam perusahaan seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin. Pemberian upah tinggi merangsang karyawan untuk berprestasi, sehingga timbul motivasi kerja yang diharapkan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang maksimal pula.

Menurut Handoko (2000 : 251), “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Untuk menunjang keberhasilan tersebut diatas, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh meneger adalah memperhatikan tingkat pendidikan dan memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan, yang semuanya itu diharapkan dapat memberikan motivasi kerja yang efektif dan efisien. Dari latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini diberi judul “ **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**”.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2008:13-14) “jenis-jenis penelitian dapat dibedakan menjadi : a) Penelitian Kuantitatif adalah penelitian dalam pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. b) Penelitian Kualitatif Penelitian kualitatif adalah penelitian dalam pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif dan hasil penelitian lebih menekankan makna generalisasi.

Pendapat lain diungkapkan oleh nana Syaoidah S (2009:54) “jenis-jenis penelitian dapat dibedakan menjadi : 1) Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau lampau. 2) Penelitian historis merupakan penelitian yang meneliti peristiwa-peristiwa yang telah berlalu.

Peristiwa-peristiwa sejarah direka ulang dengan menggunakan sumber data primer berupa kesaksian dari perilaku sejarah yang masih ada, kesaksian sengaja yang tidak dimaksudkan untuk disimpan sebagai catatan atau rekaman seperti peninggalan sejarah, sengaja berupa catatan-catatan dan dokumen-dokumen. 3) Penelitian survey merupakan penelitian yang tujuan utamanya adalah untuk mengetahui gambaran umum dari karakteristik populasi. Pengumpulan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar orang terhadap topik atau isu-isu tertentu. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dimana dalam penelitian ini berusaha untuk memecahkan masalah yang sedang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan faktor-faktor yang ada. Sedangkan untuk pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang ada dalam bentuk angka.

## **2. Populasi, Sampel dan Sampling**

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 300 karyawan. Dalam penelitian ini anggota sampel diambil menurut (Arikunto :2007 ) adalah sebanyak 75 Karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Sampel Random Sampling, yaitu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi yang digunakan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu.

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: metode dokumentasi dan metode angket atau kuesioner. Terlebih dahulu menyusun kisi-kisi angket sebelum diujicobakan dan diuji validitas serta diuji reliabilitasnya.

## **4. Teknik Analisa Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji f, dan sumbangan relatif dan efektif.

a. Regresi linier berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable dependen dengan variable independen. Dalam penelitian ini regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable dependen yaitu suatu hasil dari perilaku yang dirangsang yang meliputi prestasi belajar dan variable independen yaitu variable yang merupakan rangsangan untuk mempengaruhi variable yang lain. Adapun rumusnya :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_nx_n + e$$

b. Uji f

Uji f adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas yaitu lingkungan pergaulan dan gaya belajar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu prestasi belajar. Adapun rumusnya :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{\frac{1-R^2}{(n-k-1)}}$$

c. Uji t

Uji t adalah analisis yang digunakan untuk menghitung secara sendiri-sendiri apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent significant atau hanya kebetulan saja. Adapun rumusnya :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

d. Sumbangan relatif dan efektif, yaitu:

1) Sumbangan relative dari tiap-tiap prediktoranya yaitu menghitung SR%

$$a) \text{ Prediktor } X_1 = SR\% = \frac{a_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$b) \text{ Prediktor } X_2 = SR\% = \frac{a_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

2) Sumbangan efektif dari tiap-tiap predictor SE %

$$a) \text{ Prediktor } X_{11} = SE\% = SR\% \times R^2$$

$$b) \text{ Prediktor } X_{12} = Se\% = SR\% \times X_1 \times R^2$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kriteria uji validitas adalah, item dikatakan valid jika harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  dan item dikatakan tidak valid jika harga  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Ringkasan Uji Validitas Angket Pemberian Kompensasi

No item	$r_{xy}$	$r_{(0,05;15)}$	Sig.	Kesimpulan
1.	0,711	0,514	0,003	Valid
2.	0,628	0,514	0,012	Valid
3.	0,700	0,514	0,004	Valid
4.	0,614	0,514	0,000	Valid
5.	0,787	0,514	0,000	Valid
6.	0,716	0,514	0,003	Valid
7.	0,799	0,514	0,000	Valid

Sumber : hasil pengolahan data (Lampiran 4)

Tabel 4.2

Ringkasan Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Karyawan

No item	$r_{xy}$	$r_{(0,05;20)}$	Sig.	Kesimpulan
1.	0,784	0,514	0,001	Valid
2.	0,846	0,514	0,000	Valid
3.	0,719	0,514	0,003	Valid
4.	0,904	0,514	0,000	Valid
5.	0,719	0,514	0,003	Valid
6.	0,791	0,514	0,000	Valid
7.	0,854	0,514	0,000	Valid
8.	0,776	0,514	0,001	Valid
9.	0,772	0,514	0,001	Valid
10.	0,751	0,514	0,001	Valid
11.	0,727	0,514	0,002	Valid
12.	0,601	0,514	0,018	Valid
13.	0,726	0,514	0,002	Valid

Sumber : hasil pengolahan data (Lampiran 7)



Selain dilakukan uji validitas, instrumen penelitian yang berupa angket juga diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas angket Pemberian Kompensasi dan angket Motivasi Kerja Karyawan dilakukan menggunakan rumus *alpha*.

Selanjutnya koefisien reliabilitas ini dikonsultasikan dengan kriteria derajat reliabilitas yang telah dimodifikasi berdasarkan klasifikasi Suharsimi Arikunto. Hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 15.0 diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket Pemberian Kompensasi sebesar 0,832 dan angket Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,940. Sesuai kriteria dalam Suharsimi Arikunto dapat dikatakan bahwa angket Pemberian Kompensasi dan angket Motivasi Kerja Karyawan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

Kriteria besarnya koefisien reliabilitas dalam Suharsimi Arikunto (2006: 276) adalah

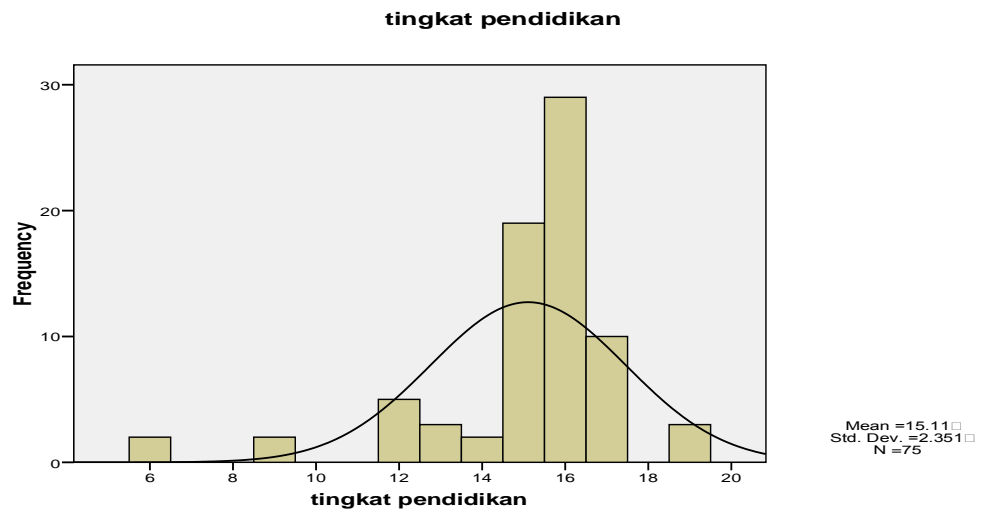
$0,80 < r_{11} \leq 1,00$	reliabilitas sangat tinggi
$0,60 < r_{11} \leq 0,80$	reliabilitas tinggi
$0,40 < r_{11} \leq 0,60$	reliabilitas cukup
$0,20 < r_{11} \leq 0,40$	reliabilitas rendah
$0,00 < r_{11} \leq 0,20$	reliabilitas sangat rendah

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa angket Pemberian Kompensasi dan angket Motivasi Kerja Karyawan sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 1. Deskripsi data Tingkat Pendidikan

Data Tingkat Pendidikan diperoleh dengan metode dokumentasi. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi sebesar 19, nilai terendah sebesar 6, rata-rata sebesar 15,11, median sebesar 16, modus sebesar 16 dan standar deviasi sebesar 2,351 serta varian sebesar 5,529.

Untuk mempermudah memahami data Tingkat Pendidikan, maka disajikan histogram dan poligon dari distribusi frekuensi data Tingkat Pendidikan yang dipaparkan dalam gambar 4.2 sebagai berikut:



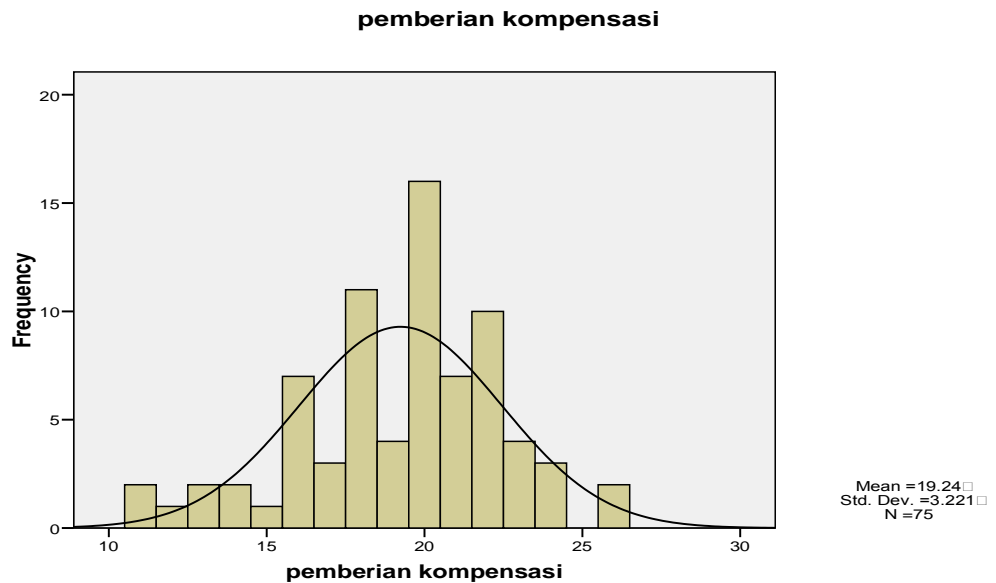
Gambar 4.5. Histogram dan Poligon Data Tingkat Pendidikan

Berdasarkan histogram dan poligon dapat dilihat bahwa data Tingkat Pendidikan memiliki distribusi yang mendekati normal. Namun untuk lebih pasti apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari hasil perhitungan uji normalitas.

## 2. Deskripsi Data Pemberian Kompensasi

Data Pemberian Kompensasi diperoleh dengan teknik angket yang terdiri dari 7 pertanyaan. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi sebesar 26, nilai terendah sebesar 11, rata-rata sebesar 19,24, median sebesar 20, modus sebesar 20 dan standar deviasi sebesar 3,221 serta varian sebesar 10,374

. Untuk melihat secara sekilas, apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, maka disajikan histogram dan poligon dari distribusi frekuensi data Pemberian Kompensasi sebagai berikut:



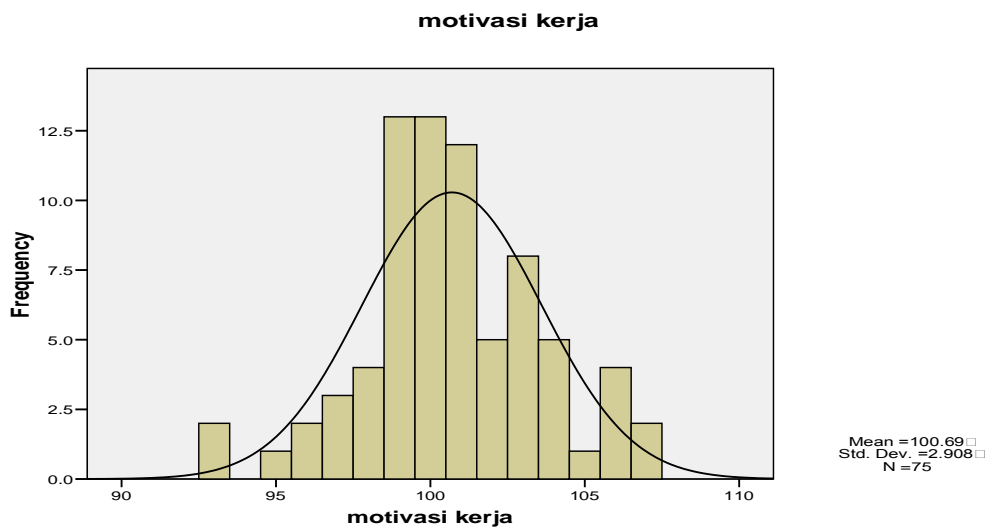
Gambar 4.6. Histogram dan Poligon Data Pemberian Kompensasi

Berdasarkan histogram dan poligon dapat dilihat bahwa data Pemberian Kompensasi memiliki distribusi yang mendekati normal. Namun untuk lebih pasti apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari hasil perhitungan uji normalitas.

### 3. Deskripsi Data Motivasi Kerja Karyawan

Data Motivasi Kerja diperoleh dengan teknik angket yang terdiri dari 13 pertanyaan. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi sebesar 107, nilai terendah sebesar 93, rata-rata sebesar 100,69, median sebesar 100, modus sebesar 99 dan standar deviasi sebesar 2,908 serta varian sebesar 8,459.

Untuk melihat secara sekilas, apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, maka disajikan histogram dan poligon dari distribusi frekuensi data Motivasi Kerja sebagai berikut:



Gambar 4.7. Histogram dan Poligon Data Motivasi Kerja

Berdasarkan histogram dan poligon dapat dilihat bahwa data Motivasi Kerja memiliki distribusi yang mendekati normal. Namun untuk lebih pasti apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari hasil perhitungan uji normalitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan pergaulan dan gaya belajar siswa berpengaruh terhadap prestasi belajar akuntansi siswa. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier sebagai berikut :  $Y = 95,169 + 0,218X_1 + 0,116X_2$  berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, artinya variabel tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel tingkat pendidikan ( $b_1$ ) adalah sebesar 0,218 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear ganda untuk variabel tingkat pendidikan ( $b_1$ )

diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,531 > 2,000$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu  $0,022$ , dengan sumbangan relatif sebesar  $64,76\%$  dan sumbangan efektif  $29,07\%$ . Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik tingkat pendidikan akan semakin tinggi pmotivasi kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan, maka semakin rendah pula motivasi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel pemberian kompensasi ( $b_2$ ) adalah sebesar  $0,116$  atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uji  $t$  untuk variabel pemberian kompensasi ( $b_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,118 > 2,000$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu  $0,032$ , dengan sumbangan relatif sebesar  $35,24\%$  dan sumbangan efektif  $15,82\%$ . Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah pemberian kompensasi yang diberikan akan semakin rendah motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uji keberartian regresi linear ganda atau uji  $F$  diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $5,862 > 3,150$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu  $0,000$ . Hal ini berarti tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi akan diikuti peningkatan motivasi kerja karyawan, sebaliknya kecenderungan penurunan kombinasi variabel tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi akan diikuti penurunan motivasi kerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar  $0,449$ , arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar  $44,9\%$  sedangkan  $55,1\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan sumbangan relatif sebesar 64,76% dan sumbangan efektif 29,07%. Variabel pemberian kompensasi memberikan sumbangan relatif sebesar 35,24% dan sumbangan efektif 15,82%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan efektif nampak bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan dibandingkan variabel pemberian kompensasi.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,531 > 2,000$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,022 dengan sumbangan efektif sebesar 29,07%.
2. Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda (uji t) diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $2,118 > 2,000$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,032 dengan sumbangan efektif sebesar 15,82%.
3. Tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta dapat diterima. Hal ini berdasarkan analisis variansi regresi linier ganda (uji F) diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $5,862 > 3,150$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , yaitu 0,000. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,449 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 44,9%, sedangkan 55,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen penelitian*. Edisi revisi, jakarta: rineka cipta.
- Handoko. 2002. *Manajemen perusahaan dan manajemen sumber daya manusia*. Edisi ke tiga, BPFE, Yogyakarta
- Rivai, vaithzal dan Ahmad fauzi moh. 2005. *Manajemen personaliadan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Siswanto sastrohadiwiry. 2002. *Manajemen tenaga kerja indonesia*, Bandung : alfabeta.
- Syaodih, Nana S, 2009, *Metode penelitian pendidikan*. Bandung : Program pasca sarjana UPI remaja Rosdakarya